

Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over de rol en kansen van de sociale partners en andere maatschappelijke organisaties in de context van de nieuwe vormen van werk

(verkennend advies op verzoek van het Estse voorzitterschap)

(2017/C 434/05)

Rapporteur: **Franca SALIS-MADINIER**

Corapporteur: **Jukka AHTELA**

Raadpleging	Estse voorzitterschap van de Raad, 17.3.2017
Rechtsgrondslag	Artikel 304 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie
Bevoegde afdeling	Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Burgerschap
Goedkeuring door de afdeling	19.7.2017
Goedkeuring door de voltallige vergadering	20.9.2017
Zitting nr.	528
Stemuitslag	185/2/3
(voor/tegen/onthoudingen)	

1. Conclusies en aanbevelingen

1.1. In deze tijd van grote digitale, ecologische en demografische omwentelingen, die ook ingrijpende veranderingen meebrengen voor werknemers, werkgevers en hun onderlinge betrekkingen als sociale partners, is het meer dan ooit noodzakelijk de rol van de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen op alle niveaus te erkennen en te versterken.

1.2. De veranderingen waar we mee te maken krijgen zijn dermate ingrijpend dat een breed en inclusief collectief debat onontkoombaar is. Daartoe moet op alle niveaus een sociale dialoog worden gevoerd en moeten alle partijen worden betrokken bij de voortdurende zoektocht naar nieuwe, afdoende antwoorden, het formuleren van voorstellen en de vormgeving van de wereld van morgen.

1.3. De sociale partners mogen zichzelf geen rad voor ogen draaien: het gaat om ingrijpende veranderingen die in een rap tempo plaatsvinden. Zij moeten daarom al het mogelijke doen om de negatieve effecten ervan binnen de perken te houden, en gaan inzien dat de deeleconomie positief kan uitvallen en kansen biedt.

1.4. Het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) is ervan overtuigd dat de doelstellingen en de grondbeginselen van de sociale dialoog ook in de nieuwe arbeidscontext geldig blijven. De sociale dialoog, die onder meer voorlichting, raadpleging en participatie van werknemers inhoudt, moet uitgaan van wederzijds vertrouwen en eerbiediging van de nationale gebruiken.

1.5. Het Comité heeft in tal van adviezen gewezen op de centrale rol van de sociale dialoog in de nieuwe vormen van werk⁽¹⁾. De sociale dialoog moet een hoofdrol vervullen op alle relevante niveaus, met volledige inachtneming van de autonomie van de sociale partners.

1.6. Op dit moment is het nog onmogelijk te voorspellen welke uitdagingen en kansen de digitale economie zal meebrengen. De rol van de sociale en maatschappelijke dialoog is niet om zich tegen deze transitie te verzetten, maar wel om ervoor te zorgen dat zij zoveel mogelijk worden aangewend ten voordele van groei, innovatie en vaardigheden, kwaliteitsbanen en de houdbare en solidaire financiering van sociale bescherming.

⁽¹⁾ PB C 125 van 21.4.2017, blz. 10, PB C 303 van 19.8.2016, blz. 54, en PB C 13 van 15.1.2016, blz. 161.

1.7. Het Comité heeft er eerder al op gewezen dat de vakbondsvertegenwoordiging en collectieve onderhandelingen voor de werknemers van platforms niet vanzelfsprekend zijn ⁽²⁾. Er moet op worden toegezien dat niets de uitoefening van de in het Handvest van de grondrechten van de EU en de IAO-verdragen vastgelegde grondrechten in de weg staat ⁽³⁾.

1.8. De digitalisering zet de traditionele beheers- en bestuursmethoden op losse schroeven en maakt participatief beheer en collectieve spelregels onontkoombaar. In het nieuwe beheersmodel moeten werknemers hun mening kenbaar kunnen maken en kunnen bijdragen aan de oplossing van problemen en het uitwisselen van goede praktijken, zodat er meer gemeenschappelijke referentiepunten worden gevonden, de professionele knowhow wordt versterkt en optimaal gebruik wordt gemaakt van de personele middelen in het kader van innovatie en ontwikkeling van het bedrijf.

1.9. Tegelijk ziet het Comité in dat de nieuwe vormen van arbeid, die gepaard gaan met het verdwijnen van tussenpersonen en snelle en onophoudelijke veranderingen, een aanpassing van de structuur en de opzet van de sociale dialoog noodzakelijk maken.

1.10. Het Comité pleit ervoor niet te raken aan de autonomie van de sociale partners die bereid zijn via collectieve onderhandelingen te zoeken naar innovatieve vormen van sociale dialoog en oplossingen op maat van werkgevers én werknemers, zowel in traditionele bedrijven als in het kader van de digitale economie.

1.11. Het Comité wil in onderhavig advies een overzicht geven van een aantal eerste ervaringen en innovatieve antwoorden en oplossingen, vakbondspraktijken en resultaten van collectieve onderhandelingen die een antwoord kunnen bieden op de uitdagingen die de veranderingen met zich mee brengen.

1.12. De digitalisering en de gevolgen ervan voor de arbeidsmarkt moeten op Europees niveau en door alle lidstaten worden uitgeroepen tot prioriteit en de rode draad vormen in de sociale dialoog. Het EESC doet de volgende aanbevelingen:

- er moet worden toegezien op de ontwikkeling van de digitalisering en de bijbehorende trends, bedreigingen en kansen, en er moet worden gekeken naar de impact ervan op de arbeidsverhoudingen, de arbeidsvoorwaarden en de sociale dialoog;
- tegen de achtergrond van de omwentelingen op arbeidsvlak moet de sociale dialoog aan efficiëntie en relevantie winnen, onder meer via het delen van informatie, de opstelling van verkennende studies, de uitwisseling van goede praktijken en een passend (juridisch) kader.

1.13. Ook maken de ingrijpende veranderingen op de arbeidsmarkt duidelijk dat moet worden nagedacht over meer samenwerking tussen de sociale partners en de andere maatschappelijke organisaties. Het Comité heeft er al op gewezen dat er duidelijk onderscheid moet worden gemaakt tussen sociale en burgerdialoog, maar dat de ene vorm van dialoog niet helemaal los kan worden gezien van de andere, hoewel zij niet in elkaar kunnen opgaan ⁽⁴⁾. Tot de in dit advies vermelde initiatieven behoort immers ook het breed overleg op regeringsniveau, waarbij tevens andere belanghebbenden uit het maatschappelijk middenveld deelnemen aan brede debatten over de algemene impact van de digitalisering.

2. Inleiding

2.1. In 1985 werden de legitimiteit van de sociale partners en de sociale dialoog versterkt en kregen zij een grotere rol toebedeeld in het Europese project. In deze periode van grote veranderingen zou het Comité graag zien dat de rol van de sociale partners net als toen op alle niveaus wordt versterkt en dat er meer oog komt voor de rol van de vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld.

2.2. De nieuwe vormen van arbeidsdeling en de stijging van het aantal atypische werknemers moeten gepaard gaan met meer zeggenschap voor deze werknemers: dat houdt in dat zij meer informatie moeten krijgen en dat er meer overleg moet komen, en dat er een aanpassing noodzakelijk is van de collectieve rechten en de bepalingen inzake arbeidstijden en sociale rechten ⁽⁵⁾.

⁽²⁾ PB C 303 van 19.8.2016, blz. 54.

⁽³⁾ De artt. 12 en 28 van het Handvest, en de verdragen nr 87 en 98 van de IAO; zie ook par. 3.2 e.v.

⁽⁴⁾ PB C 458 van 19.12.2014, blz. 1.

⁽⁵⁾ Zoals erkend door Marianne Thyssen tijdens de gezamenlijke conferentie EVI/EVV van juni 2016 met als titel „De nieuwe wereld van het werk”.

3. Werk via platforms: de realiteit

3.1. Volgens Eurobarometer⁽⁶⁾ maakt 17 % van de Europese burgers als klant of werknemer gebruik van digitale platforms. Het gaat dan voornamelijk om hoogopgeleide mensen uit een stedelijke omgeving. Niet meer dan 5 % van deze werknemers werkt evenwel regelmatig voor een digitaal platform, terwijl 18 % dat sporadisch en als nevenactiviteit doet. Werken voor een platform als hoofdactiviteit is dus nog een marginaal verschijnsel, dat zich echter wel uitbreidt. De impact van de digitalisering en kunstmatige intelligentie op het werk in traditionele bedrijven is daarentegen veel duidelijker voelbaar, en zonder voorbij te willen gaan aan het fenomeen van werken via platforms, is het Comité van oordeel dat de sociale dialoog zich moet richten op deze ontwikkelingen, die de aard en de organisatie van werk ingrijpend veranderen.

3.2. Het EESC pleit voor onderzoek naar de contractuele status van opdrachtnemers van crowdsourcingplatforms en andere nieuwe vormen van werk en arbeidsverhoudingen, alsook naar de verplichtingen van de bemiddelaars, met het oog op de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden. Ten aanzien van deze vormen van werk en de toepasselijke belasting- en socialezekerheidsstelsels moet meer duidelijkheid worden verschaft.

3.3. Het EESC beveelt aan dat de Europese Commissie, de OESO en de IAO samen met de sociale partners passende voorschriften opstellen voor fatsoenlijke arbeidsomstandigheden en bescherming van onlinewerknemers en werknemers die onder andere nieuwe arbeidsverhoudingen vallen. Volgens het EESC kan er het best voor een aanpak op EU-niveau worden gekozen, met inachtneming van het feit dat de meeste acties toch zullen moeten worden uitgevoerd op nationaal of sectoraal niveau of op de werkplek⁽⁷⁾.

3.4. Het Comité maakt zich ernstig zorgen over het feit dat werknemers uit de digitale sector dreigen te worden uitgesloten van vakbondsvertegenwoordiging en het recht op collectieve onderhandelingen. Zo zouden de mededingingsregels kunnen worden toegepast op zelfstandigen, terwijl hun situatie in feite vergelijkbaar is met die van een werknemer. Per geval moet daarom bekeken worden welke status de werknemer in kwestie heeft. Gaat het om onzelfstandige arbeid, dan moeten de obstakels die de vakbondsvertegenwoordiging van deze werknemers en hun deelname aan collectieve onderhandelingen in de weg staan, worden weggenomen⁽⁸⁾.

4. Digitalisering en prioritaire thema's voor sociale partners in de sociale dialoog

4.1. Kwesties die verband houden met werkgelegenheid, omschakeling, een leven lang leren⁽⁹⁾, opleiding, sociale bescherming en de financiering daarvan op de lange termijn⁽¹⁰⁾, arbeids- en loonvoorwaarden en inkomenszekerheid, zouden in dit tijdperk van digitalisering bovenaan de agenda van de sociale dialoog moeten staan.

5. Werkgelegenheid en beroepsopleiding

5.1. De kwalitatieve en kwantitatieve gevolgen van de digitale transitie voor werkgelegenheid zijn lastig in te schatten, niet het minst omdat de effecten per sector en per beroep kunnen verschillen.

5.2. Het is echter aan de sociale partners om vooruit te lopen op deze ontwikkelingen en ervoor te zorgen dat de werknemers de nodige nieuwe vaardigheden verwerven⁽¹¹⁾. Prioriteit moet worden gegeven aan een leven lang leren en aanpassing van de opleidingen aan digitale vaardigheden. In sommige lidstaten bestaan minimumrechten inzake betaald educatief verlof. Er moet worden bekeken of dit voor werknemers en werkgevers een nuttig instrument is om de vraag naar vaardigheden aan te passen en of er EU-maatregelen geboden zijn om een en ander in de hele EU in te voeren⁽¹²⁾.

6. Sociale bescherming

6.1. Het functioneren van de stelsels voor sociale zekerheid moet tegen het licht gehouden en eventueel aangepast worden omdat deze bedacht waren voor werknemers met een ononderbroken loopbaan, wat echter steeds minder de norm is. In de loop van tien jaar is het aantal deeltijds werkende Europeanen gestegen met 11 miljoen (op dit moment 44 miljoen), en het aantal werknemers met een tijdelijk contract is met meer dan 3 miljoen toegenomen (22 miljoen in totaal)⁽¹³⁾.

⁽⁶⁾ Eurobaromètre Flash 438, 2016.

⁽⁷⁾ PB C 303 van 19.8.2016, blz. 54.

⁽⁸⁾ PB C 303 van 19.8.2016, blz. 54.

⁽⁹⁾ EESC-advies over vaardigheden/nieuwe vormen van werk (zie bladzijde 36 van dit Publicatieblad).

⁽¹⁰⁾ Zie PB C 13 van 15.1.2016, blz. 161 over de noodzaak van de aanpassing van belastingen en sociale premies voor werknemers van platforms om de sociale zekerheid te kunnen financieren.

⁽¹¹⁾ EESC-advies over vaardigheden/nieuwe vormen van werk (zie bladzijde 36 van dit Publicatieblad).

⁽¹²⁾ PB C 13 van 15.1.2016, blz. 161.

⁽¹³⁾ Discussienota over de sociale dimensie van de EU, april 2017.

6.2. Op Europees en nationaal niveau moeten politieke keuzes van financiële en fiscale aard worden gemaakt om ervoor te zorgen dat onze socialezekerheidsstelsels houdbaar blijven; deze problematiek moet worden aangekaart in het kader van de sociale dialoog.

7. De juridische evolutie van de relatie van ondergeschiktheid

7.1. Het Comité heeft er in een advies ⁽¹⁴⁾ op gewezen dat de juridische benadering van de definitie zelf van werk en het structurele onderscheid tussen werk in dienstverband en zelfstandig werk moet evolueren, zodat ook werknemers in een digitale omgeving bescherming genieten. De statuten en verhoudingen in de digitale economie moeten worden verduidelijkt, zodat alle werknemers gebruik kunnen maken van hun rechten en behoorlijke sociale bescherming genieten. De sociale partners moeten een sleutelrol spelen om ervoor te zorgen dat dit proces een positief, eerlijk en houdbaar resultaat oplevert en dat grijze zones waar het gaat om rechten en bescherming worden aangepakt.

8. De impact op werk

De digitalisering heeft ingrijpende gevolgen voor zowel bestaande als voor nieuwe organisaties. De impact van de digitalisering op de werkmethoden doet zich steeds meer gevoelen; zo neemt het aantal telewerkers in diverse sectoren in snel tempo toe. Volgens een recente studie van Eurofound zijn in de EU-28 gemiddeld 17 % van de werknemers telewerkers of mobiele werknemers die gebruik maken van informatie- en communicatietechnologieën (ICT) ⁽¹⁵⁾.

8.1. De toename van het aantal telewerkers en mobiele werknemers maakt dat de sociale partners op zoek moeten naar nieuwe manieren en innovatieve methodes om werknemers die niet meer fysiek aanwezig zijn in het bedrijf te bereiken.

9. Toezicht en controle op het werk

9.1. Het mag zo zijn dat de digitalisering en ICT voor sommige werknemers betekenen dat zij hun tijd meer zelf kunnen indelen en zelf kunnen beslissen waar ze werken (zij worden meer beoordeeld op grond van hun resultaten dan op grond van het aantal uren dat zij aanwezig zijn), voor anderen komt het gebruik van informatie- en communicatietechnologieën erop neer dat hun werk meer gecontroleerd wordt.

9.2. Deze problemen moeten door de sociale partners worden aangepakt in het kader van de sociale dialoog, zodat de collectieve belangen van al deze werknemers worden behartigd en er kwaliteitsvol werk wordt gegarandeerd.

10. Permanent verbonden werknemers en gezondheidsrisico's

10.1. Sommige werknemers gaan steeds intensiever gebruik maken van ICT om zo meer autonomie te verwerven en werk en privéleven beter met elkaar te kunnen combineren, maar als niet weloverwogen wordt omgegaan met deze technologieën kunnen zij ook een gevaar voor de gezondheid betekenen. Het toenemend aantal werknemers dat wordt getroffen door stress en burn-out is zorgwekkend en brengt hoge kosten mee; oplossingen hiervoor moeten worden uitgewerkt via de sociale dialoog. De Commissie werkt in het kader van het pakket maatregelen bij de Europese pijler van sociale rechten aan een voorstel voor een richtlijn over evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers ⁽¹⁶⁾.

10.2. Anderzijds dreigen ICT ⁽¹⁷⁾ de grens tussen werk en privéleven juist te doen vervagen. Zo is een brede dialoog nodig over het feit dat werknemers niet permanent beschikbaar hoeven te zijn, en moeten mensen leren efficiënt om te gaan met ICT; daarnaast kan het wenselijk zijn nieuwe rechten vast te leggen, zoals het onlangs in Frankrijk ingevoerde recht om offline te zijn.

11. Deelname van werknemers aan de besluitvorming

11.1. Het feit dat de digitalisering bepaalde werknemers meer autonomie verschaft vormt een uitdaging voor ondernemingen, hun verenigingen, hun governance alsook voor de traditionele managementmethoden en hiërarchische structuren van bedrijven. Deze evolutie vereist meer vormen van sociale dialoog, informatie en overleg en sterkere betrokkenheid van de werknemers, die zelf een bijdrage kunnen leveren aan innovatieve praktijken en ontwikkelingsprocessen die zowel het bedrijf als de betrokkenen ten goede komen.

⁽¹⁴⁾ PB C 75 van 10.3.2017, blz. 33.

⁽¹⁵⁾ „Travailler en tout temps, en tout lieu: les effets sur le monde du travail”, Eurofound, 2017.

⁽¹⁶⁾ Mededeling van de Commissie getiteld „Een initiatief om het evenwicht tussen werk en privéleven voor werkende ouders en mantelzorgers te ondersteunen”, april 2017.

⁽¹⁷⁾ Zie de studie van Eurofound „Travailler en tout temps, en tout lieu: les effets sur le monde du travail”, 2017.

11.2. In het licht hiervan meent het EESC dat de werknemers meer zeggenschap moeten krijgen en nauwer moeten worden betrokken bij de besluitvorming. Het is van kapitaal belang dat de werknemers en hun vakbondsorganisaties vertrouwen hebben en op alle relevante niveaus en in alle relevante organen — hetzij op lokaal niveau, hetzij op het niveau van de raad van toezicht en de raad van bestuur — een bijdrage leveren. Om de digitale transitie mee in goede banen te leiden en een op innovatie gericht klimaat te creëren, moeten zij meedenken over toekomstige ontwikkelingen en worden betrokken bij de aanpak van deze veranderingen en de besluitvorming ter zake. Volgens een rapport van Eurofound is de meerderheid van de bedrijfsleiders ervan overtuigd dat inspraak van de werknemers in de keuzes van bedrijven een concurrentievoordeel is ⁽¹⁸⁾.

11.3. Het Comité wijst erop dat in het kader van de nieuwe vormen van werk rekening moet worden gehouden met aangepaste methodes voor raadpleging en informatie van werknemers. Zowel op nationaal als op bedrijfsniveau moeten de sociale partners nagaan wat de beste manier is om participatie van werknemers te verzekeren.

12. De eerste resultaten van de sociale dialoog over digitalisering in de lidstaten: beginselen en goede praktijken

12.1. In een aantal lidstaten is de regering de dialoog aangegaan over de problemen en uitdagingen van de digitalisering. Vakbonden, werkgevers, onderzoekers en vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld werden hierbij betrokken.

12.2. Het EESC wil stilstaan bij de initiatieven die bepaalde landen hebben ontplooid om vooruit te lopen op de nieuwe vormen van werk en waaraan werd meegewerkt door sociale partners en maatschappelijke organisaties, met inbegrip van jeugdverenigingen en organisaties voor armoedebestrijding.

12.2.1. De Duitse regering heeft in 2015 het voortouw genomen met het groenboek „Arbeiten 4.0 — Arbeit weiter denken” (Werk 4.0 — Een nieuwe blik op werk), waarmee de dialoog met de sociale partners en andere betrokkenen over de digitale omschakeling op gang werd gebracht.

12.2.2. In Frankrijk is een nationale raad voor de digitalisering opgericht, en is in 2015 het „Rapport Mettling” gepubliceerd. Zowel vakbonden als werkgevers en burgers hebben meegewerkt aan dit rapport, waarin een aantal aanbevelingen voor bedrijven zijn geformuleerd.

12.2.3. Ook in Oostenrijk, Finland, Zweden, Portugal, Italië, Spanje, Hongarije en Denemarken hebben de regeringen in samenwerking met de sociale partners, universiteiten en vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld dergelijke initiatieven ontplooid.

Het Comité meent dat de resultaten van deze dialoog met meerdere belanghebbenden ook op Europees niveau hun weerslag moeten krijgen, en dat in de Europese initiatieven rekening moet worden gehouden met de behoeften en zorgen die tot uitdrukking zijn gekomen, zodat een harmonieus referentiekader kan worden uitgewerkt.

13. Sociale partners en ontwikkeling van de thema's van de sociale dialoog en de vakbondsacties in het kader van de digitalisering

13.1. Hieronder volgt een greep uit de experimenten in tal van lidstaten, die aantonen hoe de vakbondspraktijken zich hebben ontwikkeld en een beeld geven van de nieuwe rechten die zijn verworven dankzij de collectieve onderhandelingen over nieuwe vormen van arbeid.

13.2. Zo werden in Frankrijk twee nieuwe rechten erkend: het eerste, dat is vastgelegd in de arbeidswet van augustus 2016, is het recht om uit te loggen, waarmee de risico's van werk zonder grenzen en zonder beperkingen worden aangepakt. Hiermee wordt werknemers die gebruik maken van ICT het recht gegarandeerd om niet permanent bereikbaar te zijn.

13.3. Op bedrijfsniveau wordt dit recht om offline te zijn via de sociale dialoog vastgelegd in collectieve bedrijfs- of sectorovereenkomsten. In een aantal bedrijven zijn overeenkomsten bereikt inzake telewerken en mobiel werken. Ook hebben de sociale partners van een telecommunicatiebedrijf in 2016 de eerste overeenkomst in Europa over digitalisering gesloten, waarin onder meer wordt bepaald dat een comité met de sociale partners zal worden opgericht om na te gaan welke nieuwe vaardigheden de werknemers zullen moeten verwerven met het oog op de digitale ontwikkelingen.

13.4. Het tweede nieuwe verworven recht in Frankrijk is de persoonlijke activiteitenaccount. Alle werkenden (werknemers, zelfstandigen of schijnzelfstandigen én de werknemers van platforms) beschikken over een dergelijke account en kunnen daarmee al hun rechten — op opleiding, sociale zekerheid, werkloosheidsuitkeringen en pensioen — onderbrengen in één overdraagbare account.

⁽¹⁸⁾ „Work organisation and employee involvement in Europe”, 2013, zie ook PB C 161 van 6.6.2013, blz. 35.

13.5. Voorts duiken steeds meer innovatieve vakbondspraktijken op: sommige vakbonden hebben een platform voor zelfstandigen opgericht, dat nieuwe diensten aanbiedt, waaronder een ziekteverzekering, sociale voorzieningen en juridische diensten die aansluiten bij hun activiteit.

13.6. De Duitse vakbond IG Metall en de Zweedse vakbond Unionen zijn in juni 2016 een partnerschap aangegaan om te kijken hoe het staat met de ontwikkeling van digitale platforms en zo vooruit te kunnen lopen op de veranderingen die de nieuwe economie teweegbrengt, en om digitale instrumenten voor vakbondscommunicatie te kunnen ontwikkelen, zodat zelfstandigen en werknemers van de deeleconomie (crowdworkers) zich kunnen organiseren. Dit transnationale vakbondsplatform is bedoeld voor werknemers over de nationale grenzen heen. Ook is in Duitsland een sectorovereenkomst op het gebied van mobiel werken gesloten, waarin rekening wordt gehouden met de nieuwe vormen van werk, zoals telewerken, nomadisch werken en thuiswerken.

13.7. In Italië zijn de vakbonden er in sommige bedrijven in geslaagd overeenkomsten te sluiten voor atypische werknemers, zodat ook zij recht hebben op sociale voorzieningen en ziektekostenverzekeringen, die tot nog toe enkel bedoeld waren voor de traditionele werknemers; daarnaast wordt voorzien in aangepaste juridische bijstand.

13.8. In Denemarken en tal van andere EU-lidstaten hebben de vakbonden net als in de VS scherpe kritiek geuit op de nieuwe vormen van digitaal werk, waarop de belastingregels en de huidige arbeidswetgeving voor de traditionele sectoren niet van toepassing zijn. Het vervoersbedrijf Uber, het voorbeeld bij uitstek van werken via platforms, staat centraal in de debatten over de digitale economie. Waar het om draait is de chauffeurs van Uber te doen erkennen als loontrekkers, zodat het bedrijf verplicht is hen aan te geven, werkgeversbijdragen te betalen en de arbeidswetgeving na te leven⁽¹⁹⁾. Het is met name de taak van de vakbondsorganisaties om namens de werknemers van platforms te onderhandelen over minimumlonen, de transparantie van de criteria die ten grondslag liggen aan de gebruikte algoritmes en aan de hand waarvan de werknemers worden beoordeeld, en fatsoenlijke arbeidsomstandigheden⁽²⁰⁾.

13.9. Ook in Nederland beginnen werknemers met flexibele contracten of „zelfstandigen” zich te verenigen in vakbonden.

13.10. In de Europese metaalsector heeft de Europese sociale dialoog geleid tot een gemeenschappelijk standpunt van de sociale partners — te weten de vakbond Industriall en de werkgeversorganisatie CEEMET — over de impact van de digitalisering en te nemen maatregelen⁽²¹⁾.

13.11. Op Europees niveau hebben Business Europe, UNI Europa, het CEEP en UEAPME een gemeenschappelijke verklaring ondertekend over de gevolgen van de digitalisering voor de arbeidsmarkt en gewezen op de belangrijkste uitdagingen waarmee de Europese verantwoordelijken en de sociale partners te maken zullen krijgen⁽²²⁾.

Brussel, 20 september 2017.

De voorzitter
van het Europees Economisch en Sociaal Comité
Georges DASSIS

⁽¹⁹⁾ In Engeland is Uber veroordeeld in de zaak *Y Aslam, J Farrar en anderen tegen Uber*; Uber gaat in beroep.

⁽²⁰⁾ „Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie”, Christophe Degryse, Working Paper ETUI 2016.02; „ReformsWatch”, service d'information en ligne d'ETUI, 2016; „Trade unions must organise people working through platforms”, Gunhild Wallin, juni 2016 en „Digitalisation and working life: lessons from the Uber cases around Europe”, Eurofound, januari 2016.

⁽²¹⁾ „An Industriall Europe & CEEMET joint position”, 8 december 2016.

⁽²²⁾ Verklaring van de Europese sociale partners over digitalisering, ondertekend tijdens de tripartiete sociale top van 16 maart 2016.